

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan di RSUD sungai dareh dan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 78 responden yang merupakan perawat tetap (PNS). Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengidentifikasikan bahwa meskipun perawat mendapati seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik namun hal itu tidak dapat memberikan efek nyata pada pengaruh terhadap peran ekstra perawat (OCB) di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hal ini mendedikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat akan meningkatkan pengaruh peran ekstra yang akan dilakukan oleh perawat dalam bekerja (OCB).
3. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengidentifikasikan

bahwa baiknya model kepemimpinan pada suatu perubahan akan menambah sikap loyalitas perawat di RSUD Sungai Dareh.

4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasional Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sunagi Dareh.
5. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri perawat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* para perawat.
6. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai mediasi. Hal ini membuktikan bahwa dengan peran kepemimpinan transformasional yang tinggi tidak memberikan efek terhadap *organizational citizenship behavior* perawat dan juga akan tidak berpengaruh saat terdapat komitmen organisasional sebagai mediasi.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional yang memediasi secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan ada tidaknya komitmen organisasional maka kepuasan kerja akan tetap berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB.

5.2 Implikasi

Dari penelitian yang dihasilkan, peneliti menemukan beberapa keterkaitan yang nantinya berguna untuk RSUD Sungai Dareh, antara lain :

1. Bagi Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana sumber informasi untuk evaluasi atau salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional, nilai rata-rata terbesar ada pada dimensi pengaruh ideal, hal ini berarti mayoritas responden sangat membutuhkan pengaruh ideal dari seorang pemimpin dengan kata lain bisa membantu atau memberikan contoh dan panutan. RSUD memiliki kepemimpinan transformasional yang baik, namun hal tersebut tidak dapat memberikan pengaruh nyata terhadap meningkatkan perilaku peran sukarela (OCB) pada perawat. Meskipun demikian kepemimpinan transformasional tetap harus dipertahankan karena dengan demikian motivasi para perawat tetap dijalankan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan loyalitas yang tinggi. Untuk itu dari pihak RSUD harus lebih menekankan kepada pemimpin agar selalu bisa memberikan hal yang baik dan positif terhadap anggotanya. Selain itu, hal lain juga dapat dicapai dengan memberikan kesempatan kepada seluruh perawat untuk meniru gaya kepemimpinan transformasional pemimpin sebagai model, sehingga memotivasi mereka untuk meningkatkan OCB di RSUD Sungai Dareh. Ada berbagai cara untuk mengembangkan diri dan menjadi contoh gaya kepemimpinan transformasional, seperti melalui diskusi atau sharing.

2. Dari hasil pengujian, terdapat kepuasan kerja menjadi variabel yang berdampak besar dalam meningkatkan peran OCB pada perawat RSUD Sungai Dareh. Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat memiliki pengaruh penting dalam menciptakan rasa loyalitas dalam diri perawat untuk meningkatkan OCB. Oleh karena itu, kenyamanan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan suasana yang lebih baik antar pekerja dan hubungan dengan atasan juga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja melalui promosi yang diberikan atau dalam bentuk perhatian pemimpin kepada anggotanya. Kepuasan kerja di RSUD Sungai Dareh tergolong kategori baik, tetapi sebaiknya pihak rumah sakit lebih memfokuskan diri pada aspek ini sehingga perasaan puas bagi perawat yang sudah masuk dalam kategori baik ini dapat selalu stabil bahkan lebih baik lagi. Seperti salah satunya memperhatikan indikator atasan/pemimpin yang diharapkan bisa lebih menyatukan para anggotanya. Dengan demikian, sangat diperlukan bagi pemimpin untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat, seperti mendukung mereka saat menyampaikan ide atau gagasan, memfasilitasi pengembangan kapasitas individu, dan memastikan lingkungan kerja yang nyaman. Pada lingkungan kerja, sebaiknya RSUD melaksanakan kegiatan secara berkala seperti *family gathering* sebagai upaya mempererat hubungan antar perawat lebih dekat begitu pula dengan pemimpinnya.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan hasil ini maka

dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang baik akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat RSUD Sungai Dareh. Nilai rata-rata terendah terletak pada dimensi komitmen kontiniu khususnya pada pernyataan saya merasa meninggalkan RSUD ini sekarang akan mengganggu hidup saya. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden telah memiliki komitmen organisasi. Hal ini berarti untuk dapat mempertahankan komitmen tersebut pihak RSUD Sungai Dareh terutama pemimpin dapat memberikan rasa kepercayaan terhadap perawat dan memberikan pemahaman organisasi kepada perawat agar dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. RSUD Sungai Dareh perlu mensejahterakan komitmen agar perawat tidak tertarik pada rumah sakit lain, setia pada pekerjaan dan sulit terikat dengan pekerjaan lain demi kemajuan RSUD Sungai Dareh. Untuk mendorong komitmen perawat terhadap organisasi, sejumlah isu yang berkaitan dengan kesejahteraan perawat seperti tunjangan, jaminan sosial, dan ruang kerja yang sesuai harus diprioritaskan dan ditingkatkan.

4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional belum bisa memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini membuktikan bahwa melalui komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi masih tidak dapat mempengaruhi OCB perawat. Perilaku kepemimpinan transformasional telah mendapat perhatian yang meningkat dalam hal hubungannya dengan OCB perawat. Bass & avollo (1990)

berargumentasi bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi anggotanya untuk melampaui ekspektasi dengan memotivasi anggotanya untuk merasakan kebutuhan akan lebih berprestasi. Oleh karena itu, dengan memberikan inspirasi konkret kepada para anggota, para pemimpin di Rumah Sakit Sungai Dareh dapat meningkatkan motivasi OCB para anggotanya dan lebih mendorong para anggota dengan memberi inspirasi secara nyata. Perawat yang berusaha keras harus menerima lebih banyak bantuan dan perhatian pribadi. Para pemimpin harus dapat memanfaatkan momen-momen pribadi anggota staf mereka. Misalnya, pemimpin tidak perlu ragu untuk mengucapkan selamat kepada anggota staf pada hari penting atau pada pencapaian berharga yang dilalui oleh anggotanya. Hanya hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan OCB yang diteliti dalam penelitian ini. Namun, OCB tidak secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Sebagai hasilnya, dapat untuk memasukkan karakteristik kepemimpinan melayani (*servant leadership*) dalam organisasi jasa seperti rumah sakit.

5. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kerja dan *organisational citizenship behavior*, hal ini membuktikan bahwa dengan ada komitmen organisasional, kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB perawat RSUD Sungai Dareh. Berdasarkan data deskriptif pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan

“Pemimpin saya dapat membuat bawahannya bekerja bersama” sehingga implikasi yang dapat diterapkan bahwa pemimpin harus dapat memperhatikan masing-masing anggotanya dalam hal kerjasama hingga pada akhirnya tercipta kepuasan kerja yang baik dan berujung pada komitmen yang tinggi pada RSUD dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan perilaku sukarela pada para perawat. Selanjutnya, RSUD Sungai Dareh harus membangun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat jika ingin meningkatkan OCB perawat. Kemudian, disarankan pemimpin di RSUD Sungai Dareh agar memberikan perawat yang bekerja keras sebuah *reward* atau penghargaan atas usaha mereka, misalnya dengan pujian pribadi atau nasihat tentang berbagai hal yang dianggap konstruktif dan tidak berdampak negatif pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan yang bekerja keras. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan adanya rasa puas dalam bekerja dan OCB tergolong pada penilaian baik. Sehingga, pihak RSUD bisa menjaga perasaan puas tersebut dan sikap OCB bagi perawat Rumah Sakit.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan usaha yang maksimal namun tidak bisa peneliti pungkiri bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat beberapa keterbatasan, sehingga diharapkan beberapa keterbatasan dan saran pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan pada penelitian kedepannya. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yaitu, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship behavior*
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel perawat yang bekerja di RSUD Sungai Dareh di Dharmasraya. Sehingga cakupannya sangat terbatas
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Penelitian yang dilakukan hanya dirumah sakit.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap OCB Seperti *work stress*, *emotional exhaustion*, dan *Work family conflict*.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digenerallisasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan mix research (kuantitatif dan kualitatif) supaya menambahkan keakuratan data yang diperoleh dari responden.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek lain selain dari rumah sakit. Seperti manufaktur, pertambangan, sekolah, swasta atau perusahaan lain yang bergerak di bidang jasa.

